Tribunal canadien des droits de la personne

2006-2007

Rapport ministériel sur le rendement

Robert Douglas Nicholson
ministre de la Justice

Table des matières

Section I — Survol du ministère 3

Message du président 4

Déclaration de la direction 5

Renseignements sommaires 6

Réalisations du ministère 8

Contexte 11

Section II — Analyse des activités de programme par résultat stratégique 13

Analyse du rendement par activité de programme 14

Résultats en matière de rendement 20

Incidence des récentes décisions du Tribunal sur les citoyens Canadiens 27

Section III — Renseignements supplémentaires. 37

Renseignements organisationnels 38

États financiers 43

Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations pour l'exercice 2006-2007 56

Section IV — Autres sujets d'intérêt 57

SECTION I

SURVOL DU MINISTÈRE

Message du président

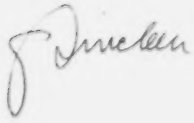
Le nombre de plaintes renvoyées au Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne a légèrement diminué encore une fois en 2006 par rapport aux sommets inégalés atteints en 2003 et en 2004.

L'année dernière, j'ai mentionné une des plus grandes difficultés qui se présentaient pour le Tribunal, soit le fait qu'un grand nombre de parties comparaissaient sans être représentées par un avocat. Beaucoup de plaignants sont des gens aux moyens modestes qui ne peuvent pas payer les services d'un avocat. Dans le but de faire face à cette difficulté, le Tribunal a mis en place un nouveau système de gestion des cas en 2005-2006.

Très tôt pendant le processus d'instruction, un membre du Tribunal tient une téléconférence avec les parties et leurs avocats. À cette occasion, le membre explique le processus préalable à l'audience du Tribunal et celui de l'audience, et informe les parties de ce que l'on exige d'elles. Le membre fixe aussi, de concert avec les parties, un échéancier relativement à la divulgation des documents et du nom des témoins ainsi qu'aux dates d'audience. Le processus de gestion des cas permet d'expliquer aux parties le processus applicable aux audiences devant le Tribunal et de s'assurer que les plaintes sont entendues et tranchées en temps opportun.

En 2006-2007, le Tribunal a continué d'ajuster le nouveau processus de gestion des cas. Nous comptons également ajuster notre système automatisé de gestion des cas, appelé Boîte à outils, qui a été mis en place l'année dernière, pour faciliter la récupération de l'information et l'intégrité des données. Nous avons aussi révisé le document publié par le Tribunal intitulé *Comment s'y retrouver?- Guide de la procédure du Tribunal*, qui a pour objet d'aider les parties qui ne sont pas représentées par un avocat à mieux comprendre le processus du Tribunal.

Le Tribunal demeure bien placé pour continuer à offrir à la population canadienne un processus d'audience complet, équitable et opportun.



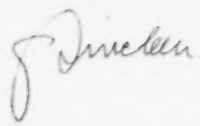
J. Grant Sinclair

Déclaration de la direction

Je présente, aux fins de dépôt au Parlement, le rapport ministériel sur le rendement de 2006-2007 du Tribunal canadien des droits de la personne.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2006-2007 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor;
- il repose sur le résultat stratégique et sur l' architecture des activités de programmes du ministère approuvée par le Conseil du Trésor;
- il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable;
- il fourni une base pour la reddition des comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiés;
- il rend compte de la situation financière en fonction des montants approuvés des budgets des dépenses et des Compte publics du Canada..



J. Grant Sinclair
président

Renseignements sommaires

Raison d'être

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui entend les plaintes de discrimination que lui renvoie la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et qui détermine si les actes allégués dans la plainte contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la Loi). La Loi a pour objet de protéger les individus de la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal canadien des droits de la personne statue également sur les affaires dont il est saisi en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE), et conformément à l'article 11 de la Loi, le Tribunal entend les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans un même établissement, des fonctions équivalentes.

Ressources financières en 2006-2007 (en millions de $)

Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
4,3	4,6	4,6

Ressources humaines en 2006-2007

Prévues	Réelles	Différence
26	26	-

Priorités ministérielles : Activité de programme : Audiences publiques en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Résultat stratégique : Les Canadiens bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

Conformément aux objectifs du gouvernement du Canada : une société inclusive qui favorise la dualité linguistique et la diversité.

			2006-2007	
Numéro et type de priorité	**Résultat prévu**	**Rendement**	**Dépenses prévues**	**Dépenses réelles**
1. Surveiller les cibles de rendement pour les instructions au Tribunal	Mesures de rendement confirmées. Efficacité du processus d'instruction.	Atteint, en cours	s.o.	s.o.
2. Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats (CGRR)	Le Tribunal a élaboré son CGRR et effectue un suivi des pratiques concernant la fonction de contrôleur moderne.	Partiellement atteint, en cours	25 000 $	s.o.
3. Évaluation du cadre de gestion et de responsabilisation.	Gestion moderne des services publics qui favorise l'obtention de résultats pour la population canadienne.	Nouveau, en cours	15 000 $	s.o.
4. Harmoniser les systèmes de gestion des dossiers du Tribunal à la politique du gouvernement en matière de gestion de l'information.	Mise en œuvre du Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) du gouvernement.	Le SGDDI a été mis en œuvre selon les échéanciers établis.	25 000 $	6 000 $

Réalisations du ministère

La mission du Tribunal est de veiller à ce que les Canadiennes et les Canadiens bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne qui lui sont renvoyées. Pour s'en acquitter, le Tribunal doit trancher les litiges relatifs aux droits de la personne en temps opportun et de manière raisonnable, conformément à la loi.

Au cours de l'exercice 2006-2007, le Tribunal a continué d'assumer une charge de travail extrêmement lourde. Bien que le nombre de plaintes ait continué de chuter légèrement en 2005 et 2006, la moyenne combinée d'affaires reçues depuis 2003 représente une augmentation de 145 p. 100 par rapport à la moyenne des sept années précédentes qui était de 44,7 affaires par année (voir le Tableau 1 ci-dessous). En outre, la preuve et les questions soulevées dans les plaintes sont beaucoup plus complexes que par le passé. Ces facteurs ont beaucoup influé sur les délais fixés par le Tribunal relativement à l'instruction des plaintes. Malgré ces difficultés, le Tribunal a continué de s'acquitter de ses obligations pendant la période visée par l'examen, tant en ce qui concerne le processus d'instruction des plaintes qu'en ce qui concerne le caractère impartial et équitable de ses décisions relatives à ces plaintes.

Tableau 1. Nouvelles affaires, 1996 à 2006*

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Totaux
Tribunaux constitués quant aux droits de la personne	15	23	22	37	70	83	55	130	139	99	70	743
Tribunaux constitués quant à l'équité en matière d'emploi	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	8
Totaux	15	23	22	37	74	87	55	130	139	99	70	751

* C'est la Commission canadienne des droits de la personne qui renvoie ces plaintes au Tribunal canadien des droits de la personne en application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

De 2003 à 2006, le Tribunal a également rendu 59 décisions sur le fond et 129 décisions sur requête. En 2006 seulement, le Tribunal a rendu 13 décisions sur le fond et 44 décisions sur requête.

Au cours de l'exercice 2004-2005, le Tribunal a commencé à réexaminer sa procédure d'instruction en adaptant un modèle dynamique de gestion des cas au processus d'instruction alors en cours. Ce modèle, qui est mentionné dans le guide du Tribunal intitulé *Comment s'y retrouver*, a été mis en œuvre en 2005-2006 puis revu en 2006-2007. À ce jour, il y a lieu de croire que tant les parties que le Tribunal ont beaucoup bénéficié de la nouvelle démarche qui a entraîné une diminution des débats relatifs à la procédure pendant l'audience et augmenté l'efficacité de la présentation de la preuve et des témoins. Quelques rapports informels donnent encore à penser que la nouvelle démarche permet aux parties et au Tribunal de réaliser des économies en rationalisant les audiences qui, autrement, seraient sans doute beaucoup plus longues.

Lorsque les parties souhaitent régler une plainte sans qu'il soit nécessaire de tenir une audience complète, elles peuvent bénéficier de l'expérience des membres du Tribunal qui leur offrent une séance de médiation d'un jour. La médiation est un processus tout à fait volontaire. Tout règlement d'une plainte par ce moyen entraîne donc des résultats concrets pour toutes les parties concernées, à moindre coût. Au cours de l'exercice 2006-2007, les membres du Tribunal ont tenu 39 séances de médiation dont 27 ont conduit à un règlement de la plainte renvoyée au Tribunal. Lorsque la médiation ne conduit pas à un règlement ou lorsque les parties refusent de se soumettre à ce processus, la nouvelle méthode de gestion des cas fait en sorte que le processus d'instruction se poursuit sans délai et que les parties ont accès au processus juridictionnel du Tribunal en temps opportun.

Cadre de fonctionnement

Le ton des audiences devant le Tribunal continue de se faire plus accusatoire que jamais et le processus lui-même est plus souvent l'objet de requêtes et d'objections que par le passé. Bien que le Tribunal ait élaboré une procédure de communication préalable des renseignements pour assurer le déroulement ordonné et équitable des audiences, l'efficacité du processus est souvent compromise par le non-respect des délais, les demandes d'ajournement et les divers litiges qui opposent énergiquement les parties. Par conséquent, on tend à des audiences sur le fond désormais plus longues et plus complexes que par le passé. Les parties ne savent pas toujours très bien comment se concentrer sur les questions sur lesquelles le Tribunal doit se prononce. En fin de compte, le seul moyen qu'ait le Tribunal de sortir d'une telle impasse est d'intervenir en tenant une conférence de gestion de cas. La gestion des cas permet au Tribunal de guider les parties vers une démarche plus certaine, plus rationnelle et plus équitable, permettant ainsi la tenue d'audiences plus efficaces, démarche qui est plus conforme au processus expéditif prévu par la Loi.

Étant donné le volume record de nouvelles plaintes renvoyées au cours des années civiles 2003 à 2005, et compte tenu des difficultés évoquées plus haut, le Tribunal ne peut raisonnablement pas s'attendre à régler toutes les affaires dans les douze mois prévus.

Toutefois, compte tenu des modifications apportées à la procédure du Tribunal en 2003-2004 et des pratiques dynamiques de gestion des cas mises en œuvre en 2005-2006, le Tribunal estime pouvoir réduire au minimum les effets que ces retards auraient pu avoir quant à sa cible de douze mois. Tout en veillant à ne pas imposer de contraintes, surtout des contraintes de temps, pour éviter d'exercer des pressions indues sur les parties, le Tribunal n'en cherche pas moins à gérer les cas de manière plus dynamique, suivant une méthode qui demeurera avantageuse pour les parties, grâce à une utilisation plus équilibrée et plus efficace du temps et des ressources à leur disposition.

Contexte

Compétence

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la Loi) s'applique aux ministères et aux organismes du gouvernement fédéral, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux sociétés de chemin de fer, aux transporteurs aériens, aux organismes de télécommunications et de radiodiffusion ainsi qu'aux sociétés de transport maritime et de transport interprovincial. Les plaintes peuvent porter sur la discrimination en matière d'emploi ou de fourniture de biens, de services, d'installations et de locaux habituellement mis à la disposition du public. La Loi interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou la situation de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondée sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) qui s'applique aux ministères fédéraux et aux employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale qui comptent plus de 100 employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi sont constitués au fur et à mesure des besoins et sont composés de membres du Tribunal canadien des droits de la personne. L'instruction porte habituellement sur un examen, par le Tribunal, d'une directive de la Commission à un employeur au sujet d'un plan d'équité en matière d'emploi. Après avoir entendu les preuves et les plaidoiries des deux parties, le Tribunal peut confirmer, annuler ou modifier la directive de la Commission. Depuis la constitution d'un premier tribunal en février 2000, il y a eu seulement sept demandes de constitution d'un tribunal de l'équité en matière d'emploi. Aucune n'a été soumise depuis l'exercice 2002-2003 (voir le Tableau 1). À ce jour, aucune affaire n'est en cours, et aucune audience n'a été tenue puisque les parties en sont arrivées, dans tous les cas, à une entente avant le début des audiences.

L'adoption de modifications à la Loi par le Parlement en 1998 a ouvert la voie à un Tribunal plus compétent dont les décisions sur le fond et les décisions sur requête rendues par écrit contribuent, selon nous, à une jurisprudence plus cohérente. Au cours des années qui ont suivi l'adoption des modifications, il y a eu une plus grande acceptation, par les cours de révision, de l'interprétation de la Loi donnée par le Tribunal. Ce changement est décrit de façon plus détaillée à la section II du présent rapport (voir le Tableau 3). En définitive, cette acceptation sera avantageuse pour les plaignants et les intimés et entraînera tôt ou tard un traitement plus rapide, juste et équitable des plaintes, à moindre coût pour la population canadienne.

Gestion du risque

Comme les précédents rapports l'ont aussi indiqué, les deux éléments suivants posent un risque pour le Tribunal : la charge de travail et le nombre croissant de parties non représentées. Voici un résumé des difficultés à cet égard et des mesures prises par le Tribunal pour y faire face.

Le nombre de plaintes renvoyées au Tribunal en vertu de la Loi a beaucoup augmenté depuis 2002, alors que l'on n'en comptait que 55. En 2003, 130 nouvelles plaintes ont été renvoyées au Tribunal. En 2004, le nombre a encore augmenté pour atteindre 139. Le volume de plaintes renvoyées au Tribunal a diminué légèrement et est passé de 99 en 2005 à 70 en 2006. Cependant, il s'agit d'un volume bien supérieur à la moyenne annuelle de 44,7 plaintes renvoyées au Tribunal de 1996 à 2002.

Outre le nombre élevé de plaintes, le Tribunal doit également relever le défi que constitue un processus juridictionnel dans lequel plusieurs plaignants ne sont pas représentés par un avocat. La participation et l'expérience de la Commission au processus du Tribunal peuvent s'avérer avantageuses pour les parties et pour le Tribunal. Cependant, la participation de la Commission aux audiences du Tribunal est limitée et les plaignants doivent souvent mener leur demande et présenter une preuve pour établir le bien-fondé de leurs allégations de discrimination en ne bénéficiant que de très peu de conseils juridiques. Les membres et les employés du Tribunal doivent passer beaucoup de temps à expliquer davantage le processus de médiation et d'instruction aux parties qui ne sont pas représentées. Il faut aussi gérer les instances et s'occuper davantage des audiences elles-mêmes pour éviter de compromettre l'équité du processus.

Le Tribunal a apporté plusieurs changements pour faire face à ces difficultés. La pratique qui consistait à offrir une séance de médiation aux parties a été réintroduite en mars 2003 après avoir été suspendue pour des motifs qui demeurent pertinents et qui sont expliqués dans les rapports des années précédentes. Le Tribunal a également ajusté sa procédure de fonctionnement pour mieux répondre aux besoins des parties non représentées. Le contenu de la correspondance initiale avec les parties a été modifié pour s'assurer que ces dernières comprennent mieux les renseignements dont le Tribunal a besoin pour traiter une plainte et le Tribunal joue un rôle plus actif afin que le processus d'instruction se déroule comme prévu et que les délais impartis soient respectés.

Même si la procédure continue de subir des ajustements, une telle augmentation de la charge de travail au cours des trois dernières années et les difficultés que posent les parties non représentées pèsent lourdement sur la capacité du Tribunal de conclure l'instruction des plaintes dans les délais prescrits. Même si les retards ne sont pas considérables dans la plupart des cas, le Tribunal n'en considère pas moins comme inacceptable toute réduction du service à la clientèle. Il continue donc de surveiller de près sa charge de travail et sa procédure afin d'apporter les ajustements nécessaires pour que la qualité des services offerts ne soit pas compromise.

SECTION II

ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Analyse du rendement par activité de programme

Le Tribunal compte deux activités de programme (décrites ci-dessous), en sus de ses activités de gestion et d'administration. Ces activités lui permettent d'atteindre les résultats stratégiques pour la population canadienne (voir le modèle logique, Figure 1).

Activité de programme : Audiences publiques en vertu de la *Loi canadienne des droits de la personne*

Ressources financières (en millions de $)

Dépenses prévues	Autorisations	Dépenses réelles
4,3	4,6	4,6

Ressources humaines

Prévues	Autorisations	Réelles
26	26	26

Description

Instruire les plaintes de discrimination pour déterminer si certaines pratiques contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Résultats

Une interprétation claire et équitable de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, un processus juridictionnel efficace, juste et équitable envers tous ceux qui comparaissent devant le Tribunal et une jurisprudence significative pouvant servir à tous les employeurs, fournisseurs de services et citoyens Canadiens.

Cette activité de programme reflète toutes les priorités mentionnées à la Section 1.

Indicateurs de rendement

Satisfaction de la clientèle
Servir la population canadienne
Nombre d'affaires commencées, en cours, complétées et abandonnées, selon les échéanciers
Nombre d'affaires entendues, tranchées et réglées
Nombre de contrôles judiciaires (décisions infirmées et confirmées)

Activité de programme : Examen des directives données en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Ressources financières (en millions de $)

Dépenses prévues	Autorisations	Dépenses réelles
0	0	0

Ressources humaines

Prévues	Autorisations	Réelles
0	0	0

Description

Tenir des audiences relativement aux demandes présentées par des employeurs en vue du contrôle des directives soumises par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) ou à l'égard de demandes présentées par la CCDP pour faire confirmer la validité de ses directives aux employeurs.

Résultats

Une interprétation claire et juste de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, un processus juridictionnel efficace, équitable et juste pour toutes les parties qui comparaissent devant le Tribunal, et une jurisprudence significative pouvant servir à tous les employeurs, fournisseurs de services et citoyens Canadiens.

Il ne s'est rien produit relativement à la présente activité de programme pendant la période visée par ce rapport sur le rendement.

Figure 1 Modèle logique

RÉSULTATS CLÉS

1. Décisions opportunes et éclairées relatives aux litiges en matière de droits de la personne renvoyés par la CCDP en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* qui sont conformes à la preuve et à la loi.	**2.** Services administratifs et services du greffe efficaces qui répondent entièrement aux besoins des membres du Tribunal lors de l'examen des questions relatives aux droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi et qui répondent aux besoins des parties.

RÉSULTATS À LONG TERME

Faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société canadienne grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne qui sont renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne

RÉSULTATS IMMÉDIATS ET INTERMÉDIAIRES

Service de qualité	Conformité	Sensibilisation	Équité	Crédibilité	Accessibilité

RÉSULTATS

Orientation Direction Plans de formation et de viabilité Conférences Formation continue des membres	Liaison Correspondance Choix des membres Traitement des affaires Rassemblement de la preuve Décisions Médiation	Politique et procédure Conseils/Orientation Recommandations Contrats Traduction	Partage d'information Rapports Communications Systèmes informatiques	Liaison Gestion des documents Tenue des dossiers Plans de travail/budgets Chèques/Factures Contrôles financiers Communications Systèmes informatiques

ACTIVITÉS

Sensibilisation/ Formation Enquêtes et rapports Examen des causes Gestion des obligations	Gestion, planification et coordination des instances, avant et pendant l'audience Délibération/ Rédaction des decisions	Marchés et approvisionnement Sécurité Gestion des installations Services de traduction	Information, Outils et Communications Recherche et analyse en TI Élaboration des systèmes et soutien	Réception Gestion des RH Fonction de contrôleur moderne Information/Consolidation Allocation/obtention de fonds Comptabilité et gestion des finances

Tribunal canadien des droits de la personne

Résumé des résultats obtenus

Le Tribunal n'a qu'un seul programme : tenir des audiences et rendre des décisions à l'issue de ces audiences. Voici un aperçu des 14 décisions définitives[1] rendues en 2006-2007 dont quatre décisions sont expliquées en détail à la page 27.

Le Tribunal a rendu cinq décisions quant à des plaintes présentées au sujet d'actes discriminatoires au sens de l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). L'article 13 prévoit que le fait d'utiliser un téléphone pour faire de la propagande haineuse sur la base de motifs de distinction illicite constitue un acte discriminatoire. Dans les cinq cas, il s'agissait de propagande par Internet et, dans chaque cas, la plainte était fondée.

Le Tribunal a rendu deux décisions au sujet de mesures d'accommodement relatives à des employés de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. Dans l'un des cas, le plaignant demandait un accommodement en rapport avec sa déficience, soit l'épilepsie, et dans l'autre cas, la plaignante demandait un accommodement en rapport avec sa grossesse et ses obligations familiales. Les deux plaintes étaient fondées.

Dans une plainte déposée contre un Conseil des Premières nations, la plaignante a soutenu, sans succès, qu'il y avait eu acte discriminatoire lors du calcul du complément salarial relatif à son congé de maternité. Dans une autre affaire touchant un Conseil des Premières nations, le Tribunal a conclu que l'intimé n'avait pris aucune mesure d'accommodement à l'égard de la plaignante qui retournait au travail après avoir subi des traitements contre le cancer. Cependant, il a rejeté l'allégation distincte selon laquelle le Conseil avait exercé des représailles contre la plaignante parce qu'elle avait déposé une plainte.

Il y a aussi eu décision partagée dans le cadre d'une plainte déposée contre Postes Canada au sujet de mesures d'accommodement relatives à une déficience. Même s'il a été conclu qu'à certains égards, l'employeur avait le droit de demander des renseignements médicaux portant sur la capacité de la plaignante à faire son travail, d'autres aspects du processus de gestion des limitations fonctionnelles étaient discriminatoires.

Une décision portant sur le devoir de la Commission de la capitale nationale de veiller à ce que la conception des escaliers permette l'accès aux personnes en fauteuil roulant a donné au Tribunal l'occasion de traiter de la question de l'accès aux services ou aux installations destinés au public.

[1] L'expression « décision définitive » signifie en l'espèce uniquement les décisions qui portent sur la question de savoir s'il y a eu discrimination, c'est-à-dire les décisions portant sur le bien-fondé de la plainte. Les décisions provisoires qui portent uniquement sur des questions de procédure, de preuve ou de redressement n'en font pas partie.

Des mesures d'accommodement relatives à une déficience ont également fait l'objet d'une plainte portant sur l'administration du régime de soins de santé des Forces Canadiennes. Dans cette affaire, on avait refusé au plaignant, un membre des Forces Canadiennes, le financement d'une procédure de procréation assistée.

Finalement, le Tribunal a rejeté deux plaintes déposées contre des banques : une plainte de discrimination fondée sur l'âge présentée contre la Banque Canadienne Impériale de Commerce en rapport avec une réduction du personnel et l'admissibilité à la pension, ainsi qu'une plainte de discrimination fondée sur le sexe déposée contre la Banque Royale du Canada au sujet de l'admissibilité au rachat d'années de service.

Activités clés

Pour parvenir à son résultat stratégique, le Tribunal doit exécuter les activités clés suivantes :

- gérer sa charge de travail;
- assurer une coordination efficace et efficiente des plaintes.

Charge de travail

De 2003 à 2005, le Tribunal a fait face à une charge de travail record. Le volume de renvois de plaintes a commencé à diminuer en 2005, mais la moyenne combinée de plaintes reçues de 2003 à 2005 représente néanmoins une augmentation de 145 p. 100 par rapport à la moyenne annuelle de plaintes reçues au cours des sept années précédentes qui était de 44,7 affaires par année (voir le Tableau 1 ci-dessus). Le Tribunal doit composer non seulement avec l'augmentation du nombre de parties non représentées par un avocat, mais aussi avec le fait que, compte tenu de l'évolution rapide de la notion de droits de la personne au sein de la société canadienne moderne, les questions préliminaires et les questions de fond sur lesquelles il doit se prononcer sont de plus en plus complexes.

Une question se pose souvent : dans quelle mesure un processus juridictionnel doit-il être soumis à la gestion et à l'examen d'un organisme juridictionnel pour être efficace et rapide? Certes, la nature de chaque affaire entre en ligne de compte, mais l'augmentation considérable de la charge de travail du Tribunal depuis quelques années signifie qu'il doit gérer activement les plaintes qui lui sont soumises de manière à éviter les retards et les coûts supplémentaires.

Cette gestion active est particulièrement importante quand les parties comparaissent sans être représentées par un avocat et qu'elles connaissent mal le processus. Le temps consacré à la gestion des cas donne lieu à des économies à l'audience en évitant que les témoins, la preuve et les plaidoiries ne s'embourbent dans des débats qui n'ont rien à voir avec les principaux points sur lesquels le Tribunal doit se prononcer.

Coordination des instances

Le Tribunal est un organisme de très petite taille. Il est par conséquent primordial qu'il optimise ses ressources limitées afin de s'acquitter de sa charge de travail actuelle. Il doit non seulement coordonner les séances de médiation et les audiences qu'il tient, mais il doit également veiller à la coordination de l'étape préalable, qui comporte parfois des audiences pour trancher des questions préliminaires, et des conférences de gestion des cas lorsque les parties refusent la médiation ou lorsque la médiation échoue.

Par ailleurs, le greffe du Tribunal surveille de près le respect par les parties des délais qui leur sont imposés pour exécuter les obligations préalables à l'audience, notamment la communication des renseignements, l'identification des témoins, la présentation des faits et les observations concernant les questions préliminaires.

Le Tribunal n'a qu'un bureau, situé dans la région de la capitale nationale, mais puisqu'il a compétence dans tout le Canada, il lui est donc très difficile de tenir des conférences et des audiences avec plusieurs parties situées un peu partout au pays.

En 2006-2007, le greffe du Tribunal a revu et modifié ses méthodes de travail, y compris ses moyens de communication avec les parties et la nature de celles-ci sans que le système de gestion des cas du Tribunal ne soit touché.

Le Tribunal étudie toujours diverses possibilités visant à adopter de nouvelles technologies. Par exemple, un projet de normalisation et d'harmonisation des systèmes informatiques de l'organisation a été mené en 2006-2007. Un comité d'intranet a été mis sur pied afin d'aider à la conception d'un outil plus efficace pour les communications opérationnelles. De plus, la section de la technologie de l'information du Tribunal a effectué une étude sur l'enregistrement numérique de la voix, une technologie qui remplacera les sténographes judiciaires pour les audiences du Tribunal à compter de juillet 2007. En plus de permettre au Tribunal d'améliorer son rendement, ces initiatives donneront lieu à d'importantes économies de coûts.

Résultats en matière de rendement

1. Suivi des cibles de rendement du Tribunal en matière d'instructions

Activités prévues	Résultats atteints
Faire le suivi de l'initiative du Tribunal en matière de gestion des cas et, le cas échéant, adapter les mesures	Confirmation de la pertinence des mesures qui doivent néanmoins faire l'objet d'autres contrôles.

Le Tribunal a fixé trois cibles de rendement principales qui doivent faire en sorte que les audiences aient lieu en temps opportun et qu'elles soient efficaces pour les clients, à savoir :

- commencer l'audience dans les six mois suivant le renvoi de la plainte dans 80 p. 100 des cas;
- rendre une décision dans les quatre mois suivant la fin de l'audience dans 95 p. 100 des cas;
- clore les dossiers dans les 12 mois suivant le renvoi.

Ces cibles ont été réévaluées en 2004-2005 à l'occasion de l'élaboration d'un Cadre de responsabilisation et de gestion axées sur les résultats pour le Tribunal. Bien que la lourde charge de travail du Tribunal depuis 2003 constitue une grande difficulté quant à l'atteinte de ces cibles, celles-ci restent pertinentes aux fins de la mesure du rendement du programme du Tribunal.

Au cours de l'exercice 2006-2007, le Tribunal a continué à éprouver des difficultés quant à l'atteinte des cibles établies, difficultés imputées principalement à trois facteurs : les délais demandés par les parties; la complexité des plaintes comme telles; la très grande augmentation du nombre de plaintes – bien que le nombre de nouveaux renvois ait diminué en 2006. (voir le Tableau 1). La charge de travail continue à influer sur la capacité du Tribunal de rendre des décisions conformément à l'échéancier prévu, mais les délais demandés par les parties demeurent le principal facteur ayant un effet quant à la capacité du Tribunal d'atteindre complètement ces cibles.

- Seulement 12 (42,9 %) des 28 plaintes reçues en 2003-2004 ont atteint l'étape de l'audience dans les six mois prévus. Les délais les plus longs coïncident avec le début de la mise en œuvre de la procédure du Tribunal qui avait été révisée en réponse à la charge de travail accrue et aux changements dans les niveaux de participation de la Commission aux instances. En 2004-2005, seulement 4 (26,7 %) des 15 plaintes nécessitant une audience avaient atteint l'étape de l'audience dans les six mois. En 2005-2006,

le Tribunal a commencé à entendre 3 (33 %) des 9 plaintes nécessitant une audience qui lui avaient été renvoyées dans les six mois du renvoi. En 2006-2007, aucune des 25 plaintes nécessitant une audience n'avaient atteint l'étape de l'audience dans les six mois.

- En 2003-2004, le Tribunal a rendu 16 décisions. Soixante-deux p. 100 de ces décisions ont été rendues dans les quatre mois prévus. En 2004-2005, le pourcentage a diminué à 54 p. 100 des 13 décisions rendues, mais trois décisions seulement ont été rendues après le délai de six mois et le délai global moyen avant que les décisions soient rendues n'a été que légèrement supérieur à la cible établie de quatre mois. De façon marquée par rapport aux deux exercices antérieurs, seulement 27 p. 100 des 12 décisions rendues en 2005-2006 ont été rendues avant l'expiration du délai de quatre mois. Cette mesure a été quelque peu améliorée en 2006-2007, où 33 p. 100 des 15 décisions rendues par le Tribunal ont été achevées en moins de quatre mois. Seulement trois décisions ont dépassé légèrement la cible de quatre mois. On peut donc dire que 53 p. 100 des décisions de 2006-2007 rendues par le Tribunal ont respecté, ou presque, la cible établie. En fait, lors du dernier exercice, le temps moyen pour traiter ces 15 décisions n'était que légèrement plus que cinq mois.

- Comme l'illustre le Tableau 2, la durée moyenne des instances a été de 214 jours en 2002 et de 187 jours en 2003. Cette moyenne a augmenté pour passer à 199 en 2004, à 209 en 2005 et à 275 en 2006. L'apparente anomalie, à savoir la diminution de la moyenne de jours nécessaires pour clore un dossier, par rapport à la moyenne plus élevée de jours écoulés avant l'ouverture de l'audience, est due au grand nombre de règlements des plaintes au moyen de la médiation ou par un autre moyen entre les parties. Pour ce qui est des causes qui ont entraîné la tenue d'une audience et pour lesquelles une décision a été rendue, il a fallu, en moyenne, 384 jours en 2001 pour traiter définitivement une cause. Pour six de ces causes, il a fallu plus d'une année. En 2002, la moyenne a été réduite à 272 jours, et aucune cause n'a pris plus d'un an. En 2003, la moyenne a été de 405 jours, huit cas exigeant plus d'un an. Cette moyenne a certes été réduite légèrement à 396 jours en 2004, mais 11 des 18 affaires ont exigé plus d'un an. . La moyenne de jours nécessaires pour clore un dossier après l'audience et la décision a augmenté pour passer à 458 jours en 2005 et à 427 en 2006. En 2006, aucune instance suivant une audience et une décision n'a été achevée dans les douze mois suivant le renvoi par la Commission.

Tableau 2. Nombre moyen de jours pour traiter une affaire, de 1996 à 2006, à compter de la date de renvoi par la Commission canadienne des droits de la personne

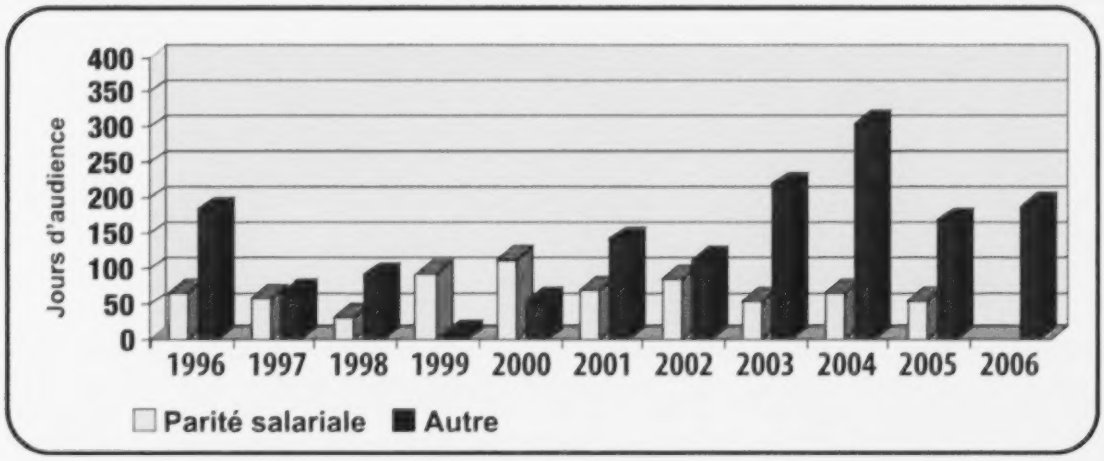
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	*2006
Avant le premier jour d'audience	234	93	280	73	213	293	257	190	297	350	306
Temps nécessaire pour rendre une décision après la fin de l'audience	189	75	103	128	164	177	158	126	129	148	136
Durée moyenne du traitement d'une affaire	266	260	252	272	272	255	214	187	199	211	132

*À la date de préparation du présent rapport, bon nombre de plaintes renvoyées au Tribunal en 2006 étaient encore à l'étape préalable de gestion des cas ou en suspens en raison de retards imputables aux parties. Les chiffres relatifs aux plaintes renvoyées au Tribunal en 2006 ne sont donc pas définitifs.

Même si les cibles établies par le Tribunal pour le traitement des instances n'ont pas encore été atteintes au cours de la période visée par le présent rapport, il demeure très possible que le modèle de gestion des cas qui prévoit la participation active d'un membre pendant l'étape préalable de l'instance permette d'atteindre les objectifs, à savoir répondre aux besoins des parties tout en diminuant les coûts. La gestion des cas tôt dans le processus semble permettre d'éviter des difficultés entre les parties qui pourraient autrement embourber le processus préalable ou l'audience. Par exemple, en 1994, le Tribunal a rendu 16 décisions sur le fond en matière de discrimination et seulement 24 décisions sur requête (avec les motifs) concernant des questions de procédure, de preuve, de compétence ou de redressement. En 2005, le Tribunal a rendu 11 décisions sur le fond et 37 décisions sur requête. Au cours de l'année civile 2006, le nombre de décisions sur requête est passé à 44 et le nombre de décisions sur le fond, à 13.

Il est très difficile de déterminer si cette dernière tendance est attribuable, en tout ou en partie, à la gestion des cas. Comme il a été mentionné plus tôt dans le rapport, les plaintes renvoyées au Tribunal sont de plus en plus complexes. Il faut souligner toutefois que la diminution du nombre de jours d'audience en 2005 a été bien supérieure en comparaison avec la diminution plutôt constante des cinq années antérieures (voir Figure 2). Par contre, il y a eu autant de téléconférences de gestion des cas entre un membre du Tribunal et les parties en 2005 que de nombre de jours d'audience.

Figure 2. Nombre de jours d'audience par année



La gestion des cas est un processus formel, mais est toujours relativement nouveau pour le Tribunal. On s'attend à ce que cette approche améliore le processus d'audience entraînant par le fait même des économies tant pour les parties que pour le Tribunal. Au fur et à mesure que les parties connaissent davantage l'approche du Tribunal en matière de gestion active des cas, il faut s'attendre à ce que les causes soient entendues plus rapidement.

2. Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats

Activités prévues	Résultats atteints
Poursuivre l'élaboration du cadre de gestion et de responsabilisation axée sur les résultats (CGRR) du Tribunal.	Le Tribunal a mis en œuvre son CGRR, a évalué et adapté ses mécanismes de mesure du rendement, et continue de faire le suivi de ses pratiques relatives à la fonction de contrôleur moderne.

Dans le rapport de 2006-2007 sur les plans et les priorités, nous avons indiqué que nous ferions appel aux services d'un conseiller pour nous aider à évaluer l'efficacité du CGRR du Tribunal. Ceci a été mis en suspens jusqu'à la mise en œuvre complète de la nouvelle politique du Conseil du Trésor sur l'évaluation dans les petits ministères et organismes (PMO), un projet auquel l'équipe de gestion du Tribunal participait activement. De plus, afin de nous conformer aux nouvelles exigences du Conseil du Trésor concernant la structure de gestion, des ressources et des résultats (SGRR) formulées en 2006-2007, nous avons apporté des changements à notre architecture des activités de programme (ACP) qui entreront en vigueur en 2008-2009. Un examen complet de notre cadre de

rendement, y compris les indicateurs, les cibles et les sources de données, pourrait s'avérer nécessaire. Étant donné que le CGRR, le cadre d'évaluation, l'ACP et la SGRR sont tous liés, le cadre de gestion du rendement sera examiné selon les besoins en 2007-2008.

3. Évaluation du cadre de responsabilisation de gestion

Activités prévues	Résultats atteints
Examiner les pratiques de gestion au Tribunal pour évaluer si elles appuient adéquatement le mandat du Tribunal et si elles intègrent la planification des ressources humaines dans le cadre de la planification opérationnelle du Tribunal.	L'évaluation du cadre de responsabilisation de gestion (CRG) a été effectuée par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, et les recommandations sont en train d'être mises en œuvre, le cas échéant.

En 2006-2007, le Secrétariat du Conseil du Trésor a effectué une évaluation du cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du Tribunal. Au moment de rédiger le présent rapport, les résultats de cette évaluation n'avaient pas encore été publiés. Le Tribunal prendra les mesures qui s'imposent dans les plus brefs délais pour améliorer les problèmes soulevés par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Le Tribunal a participé activement au comité consultatif des petits ministères et organismes (PMO) du Bureau du contrôleur général (BCG) sur l'élaboration d'un plan de mise en œuvre, dans les PMO, de la politique du Conseil du Trésor sur la vérification interne. En 2006-2007, le Bureau du contrôleur général a effectué des vérifications horizontales concernant les frais de voyage et d'accueil dans les PMO. Le Tribunal a fourni des renseignements préliminaires aux employés du BCG, mais n'a pas été retenu dans le groupe de PMO visés par la vérification. Néanmoins, le Tribunal examinera de près les résultats de la vérification ainsi que les recommandations qui pourraient servir à améliorer ses propres procédures en la matière.

En outre, le Tribunal a participé à des rencontres avec des représentants du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada au sujet de l'élaboration d'un plan de mise en œuvre dans les PMO de la politique du Conseil du Trésor sur l'évaluation. D'ici à ce que les plans de mise en œuvre visant les PMO soient achevés, le Tribunal continuera de surveiller les risques et de déterminer s'il existe d'autres points nécessitant des vérifications internes ou une évaluation.

Selon les directives du Secrétariat du Conseil du Trésor, les travaux concernant le plan de poursuite des activités du Tribunal et les efforts visant la conformité avec les normes du Conseil du Trésor en matière de gestion de la sécurité des technologies de l'information

(GSTI) ont débuté en 2006-2007, et leur achèvement est prévu pour 2007-2008. Nous avons aussi continué l'examen des pratiques et des politiques de gestion afin de garantir qu'elles appuient de façon juste et pertinente la fonction de contrôleur moderne, la modernisation de la gestion des ressources humaines, l'amélioration du service, ainsi que le Gouvernement en direct. Cet examen comprend les mesures prises pour voir à ce que le plan de ressources humaines du Tribunal concorde avec les valeurs de la fonction publique et qu'il s'harmonise au plan opérationnel. Également, le Tribunal a examiné ses façons de faire en ce qui concerne l'information et la prise de décisions. Des mécanismes efficaces pour l'établissement de comptes rendus de décisions, la transparence du processus et l'élaboration du mandat des comités de gestion de l'organisation ont été mis en place.

De plus, en 2006-2007, le Tribunal a effectué un examen de ses outils de communication dans le but de favoriser la reconnaissance et l'utilisation des deux langues officielles. Le livret d'information *Comment s'y retrouver* du Tribunal a été revu et réédité, le site Internet du Tribunal a été revu et amélioré, et une initiative a été mise en branle afin de moderniser l'intranet de l'organisation.

4. Harmoniser les systèmes de gestion du Tribunal à la politique de gestion de l'information du gouvernement

Activités prévues	Résultats atteints
Élaborer et mettre en œuvre, au Tribunal, le système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) du gouvernement.	La mise en œuvre du système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) est réussie.

En 2006-2007, le Tribunal a réussi à mettre en œuvre le système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) du gouvernement afin de gérer ses dossiers organisationnels. Le système fait partie de la plate-forme du Tribunal pour la classification et l'extraction de l'information, plate-forme qui favorise l'amélioration de l'exécution des opérations, l'observation des lois et des politiques, l'accès des citoyens à l'information, et la responsabilisation. Grâce à ce système, le Tribunal a amélioré sa capacité de répondre aux exigences du cadre de gestion de l'information et a établi diverses politiques et lignes directrices concernant la gestion de l'information qui sont harmonisées à ce cadre. D'ici 2008-2009, on prévoit également intégrer le SGDDI à la base de données automatisée de gestion des cas du Tribunal, appelée la Boîte à outils du Tribunal. Ceci donnera lieu à davantage d'économies en ce qui a trait à l'extraction d'information et contribuera à renforcer la stratégie du Tribunal concernant l'intégrité des données et la poursuite des activités.

Au cours du dernier exercice, le Tribunal a aussi mis en œuvre un plan d'action visant à répondre aux exigences du gouvernement en matière de gestion de la sécurité des technologies de l'information (GSTI) et a élaboré et approuvé une politique organisationnelle sur la sécurité des technologies de l'information. La détermination des biens et l'analyse des menaces et des risques concernant l'infrastructure de l'organisation ont été effectuées. Le processus de certification et d'accréditation de l'infrastructure sera achevé d'ici l'automne 2007, une fois l'évaluation de la vulnérabilité effectuée. De plus, en 2006-2007, le Tribunal a élaboré et approuvé un plan de poursuite des activités qui sera mis à l'essai plus tard au cours de l'année 2007.

De plus, la sécurité au Tribunal a été renforcée grâce à des séances de sensibilisation à la sécurité données aux employés par la GRC. Le manuel d'orientation des employés a été mis à jour et comprend maintenant de l'information sur la sensibilisation à la sécurité.

Au cours de l'exercice 2007-2008, on prévoit entre autres effectuer une évaluation de la vulnérabilité, obtenir la certification nécessaire pour l'infrastructure du Tribunal et mener une vérification externe.

Incidence des récentes décisions du Tribunal sur les citoyens Canadiens

Le Tribunal a pour mission d'offrir aux Canadiens et aux Canadiennes un processus d'examen public juste et efficace en matière d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le Tribunal a un programme unique – tenir des audiences – et ses buts principaux dans l'exercice de ses fonctions consistent à tenir des audiences aussi rapidement et aussi équitablement que possible et à rendre des décisions justes et impartiales qui résisteront à l'examen minutieux des parties qui comparaissent devant lui et des cours qui procèdent au contrôle de ses décisions. Autrement dit, quel que soit le résultat d'un cas particulier, toutes les parties devraient avoir le sentiment d'avoir été traitées avec respect et équité.

En 2006–2007, le Tribunal a rendu 14 décisions « définitives » dans des causes où il devait déterminer s'il y avait véritablement eu discrimination. Les décisions du Tribunal mettent fin à des différends entre les plaignants et les intimés (sous réserve du droit de contrôle judiciaire par la Cour fédérale du Canada), quant à savoir s'il y a eu infraction à la LCDP dans un cas donné. L'incidence des décisions va au-delà des parties en cause et profite à l'ensemble de la société canadienne.

En termes simples, les décisions du Tribunal donnent une signification concrète et tangible à un ensemble abstrait de normes juridiques. La LCDP interdit les pratiques discriminatoires et offre des justifications à des conduites pouvant être discriminatoires, mais elle ne donne aucun exemple ni aucune illustration. À vrai dire, elle ne définit même pas le terme « discrimination ». C'est donc principalement par les décisions du Tribunal que sont établis les droits et obligations des Canadiennes et des Canadiens en vertu de cette loi. À cet égard, une décision rejetant une plainte est tout aussi importante qu'une décision qui en reconnaît le bien-fondé.

On trouve ci-après un résumé de quatre décisions rendues par le Tribunal en 2006-2007. Les décisions reflètent le type de plaintes soumises au Tribunal et permettent de mieux comprendre comment elles ont une influence sur les citoyens Canadiens. Les autres décisions rendues en 2006 sont résumées dans le rapport annuel du Tribunal pour 2006.

Brown c. Commission de la capitale nationale et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2006 TDCP 26 – contrôle judiciaire en instance.

Le plaignant a allégué que la Commission de la capitale nationale (CCN) avait fait preuve de discrimination à son égard quand elle lui a refusé l'accès à des services en ne prenant aucune mesure d'accommodement pour composer avec sa déficience (personne en fauteuil roulant), et ce, en contravention avec l'article 5 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La plainte précisait que la présumée discrimination « se poursuit toujours ». Les escaliers de la rue York sont le service auquel il est fait allusion dans la plainte. Ces escaliers se trouvent à l'intersection de la rue York et de la promenade Sussex, à Ottawa, et M. Brown prétend qu'ils ne sont pas accessibles. M. Brown et la Commission canadienne des droits de la personne ont fait valoir que les personnes incapables de gravir les marches ne pouvaient se rendre à l'avenue Mackenzie, située au sommet de l'escalier, à partir de la promenade Sussex, située au bas des marches.

Le Tribunal a estimé que la CCN était tenue par la Loi de prévoir une mesure d'accommodement au point de subir une contrainte excessive, dans le voisinage immédiat des escaliers. L'accès par ascenseur qui est offert à ceux qui ne peuvent pas monter les escaliers n'est pas suffisamment près du site pour constituer un accommodement acceptable, puisqu'il oblige les personnes handicapées à faire un détour que d'autres ne font pas. En outre, l'obligation de fournir un accommodement inclut l'obligation de participer à un véritable dialogue avec les parties requérant un accommodement – afin de demander des précisions et de consulter les autres parties, dont le plaignant – et de poursuivre la consultation jusqu'à ce que toutes les solutions d'accommodement raisonnable soient épuisées. Le Tribunal a également estimé qu'il y avait obligation réciproque de la part du plaignant à participer de bonne foi à ces consultations et à accepter une offre d'accommodement raisonnable. Or, il est impossible de savoir où aurait mené une série de consultations transparentes, tenues sous le signe de la collaboration, puisqu'il n'y en a pas eu.

Le Tribunal a estimé que la CCN avait l'obligation de rendre accessibles les escaliers de la rue York, jusqu'au point défini dans la Loi, et qu'elle était tenue notamment d'explorer la possibilité d'utiliser un édifice adjacent pour y installer un ascenseur. Or, l'édifice adjacent appartient à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ministère qui, avec la CCN, était tenu à la fois de coopérer au cours de l'enquête et de participer aux consultations, puisque les deux organismes sont des créations de l'État. Le Tribunal a estimé que les deux intimés avaient failli à leurs obligations.

Compte tenu de la vocation particulière de la CCN, le Tribunal a également estimé qu'en déterminant la notion de contrainte excessive, dans l'espèce, l'obligation d'accommodement devait être considérée en tenant compte de la nécessité de respecter les valeurs architecturales et esthétiques du site en question. Le Tribunal a ordonné aux parties d'amorcer un nouveau processus de consultation et d'accommodement conformément à la décision.

Résultats pour les Canadiens

Même si de nombreuses plaintes déposées au Tribunal portent sur des questions d'emploi, l'application de la LCDP ne s'y limite pas. En particulier, l'article 5 de la LCDP traite de l'accès aux services et aux installations destinés au public.

La question de l'accès pour les personnes atteintes d'une déficience aux services et aux installations destinés au public est très importante et présente plusieurs défis conceptuels et logistiques qui n'existent pas dans les affaires portant sur des questions d'emploi.

Cependant, le Tribunal n'a pas souvent eu l'occasion d'explorer cette facette de la LCDP dans le contexte d'allégations d'obstacles structurels ou architecturaux.

La décision Brown contribue de façon importante à cette partie de la LCDP et sert de guide aux Canadiennes et aux Canadiens quant à leurs droits et obligations en rapport avec l'accessibilité des installations publiques.

Buffett c. Forces armées Canadiennes 2006 TCDP 39 – contrôle judiciaire en instance

Le plaignant a allégué que les Forces Canadiennes l'avaient privé d'un avantage en matière d'emploi en refusant de prendre en charge une procédure de procréation médicale assistée (fécondation *in vitro*). Il a prétendu que ce refus constituait un traitement différent et préjudiciable fondé sur sa déficience (infertilité masculine), son sexe et sa situation de famille, en contravention avec l'article 7 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il a fait valoir que le refus des Forces Canadiennes de prendre en charge la procédure de procréation médicale assistée repose sur une politique discriminatoire et contraire à l'article 10 de la Loi.

Le Tribunal a estimé que la plainte de M. Buffett était fondée. La politique de soins de santé des Forces Canadiennes offre un service financé par les deniers publics aux femmes membres des Forces Canadiennes qui ont un problème d'infertilité, lequel prévoit également la participation de leur partenaire masculin, même lorsque ces personnes ne sont pas membres des Forces Canadiennes. En revanche, les Forces Canadiennes n'offrent pas cet avantage à un homme membre ayant des problèmes d'infertilité pour le motif que la procédure impliquant la partenaire féminine est beaucoup plus complexe sur le plan médical. Pourtant, les deux situations nécessitent la participation d'un homme et d'une femme. Vue sous cet angle, la politique des Forces Canadiennes était discriminatoire.

Les Forces Canadiennes n'ont pas démontré qu'elles auraient eu à subir une contrainte excessive pour répondre aux besoins de M. Buffett et des autres membres de sexe masculin ayant un problème d'infertilité.

Le Tribunal a estimé que le coût de l'accommodement, selon les estimations de l'intimée, était exagéré et que les Forces Canadiennes n'avaient produit aucune preuve concernant leur financement ou leur budget à l'époque où la demande de prise en charge de M. Buffett a été rejetée. Il était par conséquent impossible à l'époque d'évaluer de manière fiable les répercussions des coûts additionnels qui auraient découlé de l'élargissement de la politique. La plainte a été jugée fondée et l'intimée a reçu l'ordre de prendre en charge le traitement, sous réserve des recommandations du médecin du plaignant.

Résultats pour les Canadiens

Les tendances démographiques en matière de rôle parental et les progrès scientifiques ont soulevé la question des traitements contre l'infertilité au Canada.

En particulier, des questions sont maintenant soulevées quant à la capacité du système public de soins de santé d'assumer les coûts de tels traitements.

La décision Buffett examine le rapport juridique entre la procréation médicale assistée et d'autres traitements médicaux.

La décision contribue de façon importante au discours juridique et politique qui touche présentement de nombreux Canadiens et Canadiennes.

Warman c. Kouba 2006 TCDP 50

Dans le cadre de cette plainte, le Tribunal devait déterminer si M. Kouba sous les pseudonymes « proud18 » et « WhiteEuroCanadian » communiquait de la propagande haineuse sur Internet, et ce, en contravention avec le paragraphe 13(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

L'auteur des messages contestés transmettait ce qu'il appelait des « faits authentiques » et des informations de presse pour justifier ses affirmations racistes gratuites et sans fondement. Ses messages calomniaient les Canadiens autochtones, les Noirs et les Juifs, en qualifiant ces groupes identifiables de prédateurs sexuels et en brandissant le spectre que les enfants, les femmes et les personnes vulnérables pourraient être victimes de leurs pulsions sexuelles violentes et criminelles. Ces messages étaient indubitablement de nature à exposer les membres de ces groupes à de profonds sentiments de haine. Les messages fournissaient également aux lecteurs des boucs émissaires pour les problèmes du monde, offrant ainsi un exutoire aux puissantes émotions négatives qu'ils suscitent. En exploitant ces émotions et en les canalisant vers les groupes identifiables, les messages suscitaient et légitimaient la haine envers les membres de ces groupes. Tous les groupes ciblés par les documents de l'espèce étaient qualifiés de dangereux ou de violents par

nature. Tous les messages contestés décrivaient ces groupes en des termes systématiquement dévalorisants et n'indiquaient d'aucune façon que ces personnes pouvaient posséder des qualités rachetant leurs défauts, au point qu'il était justifié de les haïr et de les mépriser profondément.

En outre, les messages contestés véhiculaient l'idée qu'il était inutile de s'attendre à ce que les membres de ces groupes se conduisent de façon civilisée, qu'ils respectent les lois ou soient productifs et ils se moquaient des lecteurs qui pourraient faire preuve d'une certaine ouverture d'esprit à leur égard. Les messages véhiculaient ainsi l'idée que les Noirs et les Autochtones étaient tellement répugnants que les Canadiens de race blanche ne pouvaient et ne devaient pas les fréquenter. Certains des messages associaient les membres des groupes identifiables à des rebuts, à une sous-humanité et à la dépravation. En leur refusant tout caractère humain, les messages créaient un climat propice au mépris.

Par ailleurs, le degré de violence et de vulgarité du langage utilisé a amené le Tribunal à conclure que les messages de l'espèce étaient susceptibles d'exposer les membres des groupes identifiables à la haine et au mépris. Le climat créé par de tels propos est celui d'un profond mépris pour l'estime de soi des membres des groupes identifiables. La banalisation et la glorification des tragédies dont il est question dans les messages créent un climat de dérision et de mépris qui rend les membres des groupes identifiables susceptibles d'être exposés à ces sentiments.

Certains des messages affichés invitaient les lecteurs à faire part de leurs expériences négatives avec les Autochtones, dans le but de les inciter à « passer à l'action ». Même si l'auteur ne précise pas ce qu'il entend par « passer à l'action », le message donne à penser que ces actions pourraient ne pas être pacifiques. Le Tribunal a estimé que les messages contestés concernant les Canadiens autochtones et les Juifs essayaient de susciter chez les lecteurs des sentiments d'indignation à l'idée d'être spoliés et dupés par des individus peu recommandables. En agitant tous ces spectres, les messages créent un climat propice à la fomentation de la haine et du mépris à l'égard des membres des groupes qu'ils attaquent.

Il ne fait aucun doute que les documents présentés au cours de l'audience de l'espèce et tirés des deux sites Web en cause étaient susceptibles d'exposer les membres des groupes identifiables à la haine ou au mépris. Les éléments de preuve non contredits présentés par le plaignant et la Commission canadienne des droits de la personne au cours de l'audience ont établi que l'intimé avait transmis la propagande haineuse présentée au cours de l'audience. La Commission a présenté en preuve le témoignage d'un membre du service de police d'Edmonton, un formulaire de déclaration de témoin dûment rempli et signé par l'intimé, ainsi que le témoignage fourni par le plaignant.

Le Tribunal a conclu que la Commission avait produit des preuves crédibles qui étayaient son allégation voulant que l'intimé a communiqué sur Internet la propagande haineuse contestée. L'intimé n'a pas articulé une défense susceptible de réfuter la preuve de la Commission. Le Tribunal a estimé que la plainte était fondée et a ordonné que l'intimé cesse de transmettre des messages du même type que ceux visés par la plainte. Le Tribunal a également ordonné que l'intimé verse une amende de 7 500 $.

Résultats pour les Canadiens

L'article 13 de la LCDP sert de fondement à un grand nombre de plaintes renvoyées au Tribunal pour instruction.

Cependant, cette disposition de la LCDP pose un défi particulier en matière d'interprétation au Tribunal et à toutes les Canadiennes et à tous les Canadiens. Plus précisément, il faut examiner la possibilité qu'un message pourrait exposer à la haine ou au mépris des personnes sur la base de motifs de distinction illicite.

Dans la décision Kouba, la tâche d'interprétation a été facilitée par l'examen de l'importante jurisprudence du Tribunal portant sur l'article 13. L'analyse a permis de cibler un certain nombre de « thèmes distinctifs » qui ressortent de communications jugées discriminatoires au sens de la LCDP.

Cette analyse des thèmes distinctifs réunit diverses conclusions en un ensemble de principes cohérent, ce qui rend l'article 13 plus accessible et plus compréhensible pour les Canadiens. Cet exercice est particulièrement important puisque l'article 13 est la seule disposition de la LCDP qui porte sur des actes discriminatoires à l'égard desquels une amende peut être imposée.

Durrer c. la Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC) 2007 TCDP 6

Le plaignant (M. Durrer) travaillait pour l'intimée (la Banque Canadienne Impériale de Commerce [CIBC]) depuis plus de 28 ans lorsqu'on l'a avisé en 1999 que son poste serait éliminé en raison d'une compression de personnel et d'un restructuration de la banque. La cessation d'emploi a finalement eu lieu en 2002, après qu'il eut occupé trois affectations temporaires. M. Durrer a déposé une plainte à la Commission canadienne des droits de la personne dans laquelle il alléguait qu'il avait été victime de discrimination de la part de la CIBC en raison de son âge. M. Durrer soutenait que, bien qu'il n'eût pas perdu son droit à une pension ni à ses prestations de pension, la CIBC ne lui avait pas permis de continuer à travailler jusqu'à l'âge de 53 ans, ce qui lui aurait permis de faire le pont vers une retraite sans réduction de la pension.

Le Tribunal a examiné trois questions relatives à la discrimination en raison de l'âge : 1) l'élimination du poste de M. Durrer en 1999, 2) la décision de ne pas réaffecter M. Durrer à un autre poste en 1999 et 3) la question à savoir si la CIBC a fait obstacle aux tentatives de réaffectation de M. Durrer au sein de la banque.

En 1999, le nouveau Premier vice-président à la Conformité, M. Young, a établi des critères pour l'abolition de certains postes au sein du service de M. Durrer. Les critères portaient principalement sur l'expérience au sein du service de la Conformité ainsi que sur la compréhension du nouveau modèle du service de la Conformité et l'appui que l'employé y apportait. M. Young a éliminé le poste de M. Durrer pour des raisons commerciales légitimes : le poste était superflu et n'était d'aucune utilité dans le nouveau modèle de service de la Conformité consolidé et unique de la CIBC. Le fait que la CIBC ait épargné de l'argent en éliminant le poste de M. Durrer ne constitue pas en soi un acte de discrimination au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La décision de M. Young de ne pas offrir à M. Durrer un poste au sein du nouveau service de la Conformité n'a pas été prise en raison de l'âge du plaignant, mais plutôt parce que M. Durrer était, de son propre aveu, un « généraliste » qui évoluait dans un milieu de travail de plus en plus « spécialisé ». La preuve montre aussi que M. Young n'a pas utilisé l'âge comme facteur dans sa décision de ne pas réaffecter M. Durrer. La CIBC a offert de l'aide à M. Durrer en octobre 1999, dès qu'il a été avisé que son poste serait aboli. La CIBC lui a offert l'indemnité de départ maximale de 24 mois. M. Durrer a occupé trois postes temporaires pendant 28 mois. Il s'agit de preuves probantes établissant que la CIBC n'a pas fait obstacles aux tentatives de M. Durrer de se trouver un emploi permanent ou temporaire en raison de son âge. La plainte a été rejetée.

Résultats pour les Canadiens

Compte tenu du vieillissement de la population active au Canada, la question de la discrimination fondée sur l'âge intéresse de plus en plus certains secteurs de la société canadienne.

La question a reçu beaucoup d'attention lorsque le gouvernement de l'Ontario a décidé d'abolir la retraite obligatoire en apportant des modifications à la loi qui sont entrées en vigueur en décembre 2006.

Par conséquent, la décision du Tribunal dans l'affaire Durrer constitue un examen opportun de la dynamique que l'on retrouve en milieu de travail lorsqu'un employé plus âgé est mis à pied. En particulier, elle traite de l'importante question connexe du droit à la pension anticipée.

Finalement, la décision sert d'exemple aux employés et aux employeurs Canadiens comme quoi la compression de personnel peut se faire sans que les employés plus âgés ne soient ciblés.

Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal

La majorité des décisions en matière de discrimination qui ont été rendues par le Tribunal pendant l'exercice 2006-2007 n'ont pas fait l'objet d'un contrôle judiciaire. Tel que mentionné à la Section 1 ci-dessus, il est permis de conclure que les cours de révision acceptent mieux l'interprétation que fait le Tribunal de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* depuis l'adoption des modifications en 1998.

Tableau 3. Contrôle judiciaire des décisions du Tribunal

	2003	2004	2005	2006	Total
Affaires renvoyées	130	139	99	70	438
Décisions rendues	12	14	11	13	50
Décisions confirmées	1	4	1	0	6
Décisions infirmées	2	0	0	0	2
Contrôle judiciaire : décisions retirées ou rejetées pour cause de retard	1	1	0	1	3
Contrôle judiciaire en instance	0	2	1*	3	6
TOTAL des contestations	4	7	2	4	17

*L'une des contestations comprend deux demandes de contrôle judiciaire distinctes relativement à une seule décision du Tribunal. Cependant, seulement deux décisions sont contestées.

Le point sur l'équité salariale

En 1999, le gouvernement du Canada annonçait son intention de procéder à un examen de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* « afin d'assurer la clarté du mode de mise en œuvre de l'équité salariale sur le marché moderne du travail ». En 2004, le Groupe de travail autonome sur l'équité salariale publiait son rapport final intitulé *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental* (accessible à http://www.justice.gc.ca/fr/payeqsal/index.html). Le Tribunal attend la réponse du gouvernement à ce rapport.

Des quatre nouvelles affaires portant sur l'équité salariale qui ont été renvoyées au Tribunal en application de l'art. 11 de la LCDP, trois ont été réglées lors de la médiation et la dernière doit être entendue au début de 2008. Les quatre affaires portant sur l'équité salariale qui ont été renvoyées au Tribunal en 2005 sont maintenant closes. Trois nouvelles affaires portant sur l'équité salariale ont été renvoyées au Tribunal en 2006. Deux doivent être entendues à la fin de 2007, et la dernière est toujours à l'étape de la gestion des cas.

Affaires d'équité en matière d'emploi

Aucune demande n'a été soumise en 2006. À ce jour, aucune affaire n'est en cours, et aucune audience n'a été tenue puisque les parties en sont arrivées à une entente avant l'audience. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devait faire l'objet d'un examen parlementaire en 2005. Le Tribunal attendra de connaître l'issue de l'examen avant d'évaluer les répercussions sur son processus d'instruction.

SECTION III

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Renseignements organisationnels

Structure organisationnelle du Tribunal

Membres

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un petit organisme permanent formé d'un président et d'un vice-président à temps plein et d'un nombre maximal de 13 membres à temps plein ou partiel (voir la Figure 3). La Loi prévoit que le président et le vice-président doivent être membres du barreau depuis plus de 10 ans.

Pour être nommés par le gouverneur en conseil, tous les membres du Tribunal doivent posséder des compétences et faire preuve d'ouverture d'esprit par rapport aux questions en matière des droits de la personne. Ils participent à des rencontres régulières de formation et à des séances d'information sur des sujets tels que les techniques de rédaction des décisions, la preuve et la procédure, et l'analyse en profondeur des questions que soulèvent les droits de la personne. Au cours de leur mandat de trois ou de cinq ans, tous les membres du Tribunal ont la possibilité de suivre des cours de perfectionnement professionnel. Le niveau d'expertise et de compétence des membres est sans contredit le plus élevé depuis la création du Tribunal en 1978.

Activités du greffe

Le greffe assume la responsabilité administrative du Tribunal. Il planifie et organise les audiences, assure la liaison entre les parties et les membres du Tribunal et fournit le soutien administratif. Il gère également les ressources opérationnelles allouées au Tribunal par le Parlement.

Services ministériels, Services des finances, Services juridiques et Services de technologie de l'information

Les activités du Tribunal et du greffe sont appuyées par les Services ministériels, les Services des finances, les Services juridiques et les Services de technologie de l'information.

Les Services ministériels appuient le Tribunal en ce qui concerne la gestion des installations, les communications, la gestion du matériel, les achats de produits et de services, la gestion de l'information, la sécurité, la réception et les services de messagerie. Ils aident aussi le bureau du registraire dans le cadre de l'élaboration, de la mise en œuvre et du contrôle d'initiatives à l'échelle du gouvernement.

Les Services des finances fournissent au Tribunal des services de comptabilité ainsi que des renseignements et des conseils financiers.

Les Services juridiques fournissent au Tribunal des renseignements, des conseils et des représentations juridiques.

La priorité absolue des Services de technologie de l'information est de veiller à ce que le Tribunal dispose de la technologie nécessaire pour fonctionner de façon efficace et efficiente. Les Services offrent au personnel du greffe et aux membres des conseils et de la formation sur l'utilisation des systèmes centralisés et de la technologie disponible à l'interne et à l'externe. Ils fournissent aussi des services d'approvisionnement et de soutien pour tout le matériel informatique, les logiciels et les services de technologie de l'information.

Les Services de technologie de l'information participent également à la mise en œuvre d'initiatives gouvernementales, telles que Gouvernement en direct et le Comité consultatif sur le projet de dépôt électronique. Ce comité comprend des organismes gouvernementaux participant à des activités relatives aux tribunaux ou au droit administratif.

Les services en matière de ressources humaines sont fournis selon un contrat avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Figure 3. Organigramme du Tribunal

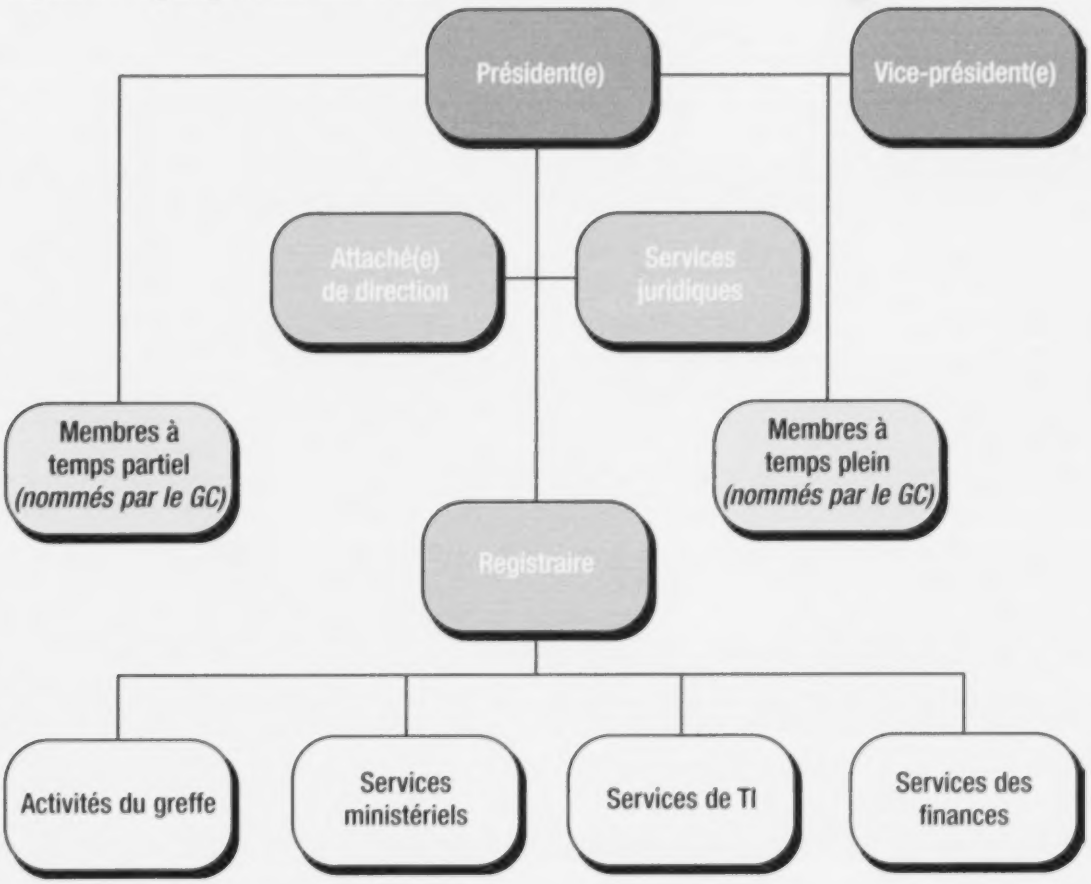


Tableau 4. Comparaison des dépenses prévues et des dépenses réelles (équivalents temps plein compris)

			2006-2007			
(millions de $)	2004-05 Réelles	2005–06 Réelles	Budget principal	Dépenses prévues	Autorisations totales	Total dépenses réelles
Audiences publiques en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*	4,2	3,8	4,3	4,3	4,6	4,6
Total	**4,2**	**3,8**	**4,3**	**4,3**	**4,6**	**4,6**
Moins : Revenus non disponibles						
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
Total des dépenses du Tribunal	5,3	5,0	5,5	5,5	5,8	5,8
Équivalents temps plein	26	26				26

Tableau 5. Ressources par activité de programme (millions de $)

2006–2007								
	Budgétaire						Plus : non-budgétaires	Total
Activités de programme – (AP)	Fonctionnement	Immobilisations	Subventions et contributions	Total : Dépenses budgétaires brutes	Moins : Revenu disponible	Total : Dépenses budgétaires nettes	Prêts, Investissements et avances	
Audiences publiques en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*								
Budget principal	4,3			4,3		4,3		4,3
Dépenses prévues	4,3			4,3		4,3		4,3
Total des autorisations	4,6			4,6		4,6		4,6
Dépenses réelles	4,6			4,6		4,6		4,6

Tableau 6. Postes votés et postes prévus par la loi (millions de $)

		2006-2007			
Poste voté ou poste prévu par la Loi	Libellé tronqué du poste voté ou du poste prévu par la loi	Budget principal	Dépenses prévues	Total des autorisations	Dépenses réelles
15	Dépenses de programme	3,9	3,9	4,2	4,2
(S)	Contributions aux avantages sociaux des employés	0,4	0,4	0,4	0,4
Total		**4,3**	**4,3**	**4,6**	**4,6**

Tableau 7. Services reçus à titre gracieux

(millions de $)	Dépenses réelles 2006-2007
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	1,0
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor (hors les fonds renouvelables). Contribution de l'employeur aux plans d'avantages garantis et aux dépenses connexes payés par le SCT	0,2
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	0
Total 2006-2007 des services reçus à titre gracieux	**1,2**

États financiers

Les états financiers sont préparés en conformité avec les principes de comptabilité d'exercice. Les renseignements supplémentaires non vérifiés présentés dans les tableaux financiers du RMR sont préparés selon la méthode de comptabilité de caisse modifiée afin d'être conforme à un rapport fait selon la comptabilité des crédits. La note 3 des états financiers présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

Tribunal canadien des droits de la personne Déclaration de responsabilité de la direction

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice terminé le 31 mars 2007 et de toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction du Tribunal. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans les états financiers. Certains renseignements présentés dans les états financiers sont fondés sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent dûment compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières du Tribunal. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* du ministère concorde avec les états financiers ci-joints.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds du gouvernement.

La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection appropriée, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par une organisation assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans tout l'organisme.

Les états financiers du Tribunal n'ont pas fait l'objet d'une vérification.

J. Grant Sinclair
Président
Ottawa, Canada

Gregory M. Smith
Registraire
le 28 juin 2007

Tribunal canadien des droits de la personne
État des résultats (non vérifié)
Exercice terminé le 31 mars
(en dollars)

	2007	2006
Dépenses		
Charges de fonctionnement		
Salaires et avantages sociaux	2 564 490	2 616 790
Location	1 320 641	1 120 483
Services professionnels	1 223 070	829 918
Déplacements et télécommunications	452 578	268 546
Matériel et fournitures	68 982	85 731
Amortissement	51 545	38 413
Communications	39 892	36 576
Réparation et entretien	25 469	15 250
Divers	9 700	7 701
Total des charges	**5 756 367**	**5 019 408**
Revenus		
Autres revenus	25	230
Total des revenus	**25**	**230**
Coût de fonctionnement net	**5 756 342**	**5 019 178**

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Tribunal canadien des droits de la personne
État de la situation financière (non vérifié)
Exercice terminé le 31 mars
(en dollars)

	2007	2006
ACTIFS		
Actifs financiers		
Débiteurs des autres ministères et organismes gouvernementaux	48 279	19 342
Débiteurs extérieurs	4 692	964
Avances aux employés	500	500
Total des actifs financiers	53 471	20 806
Actifs non financiers		
Charges payées d'avance	14 000	14 000
Immobilisations corporelles (note 4)	96 654	142 062
Total des actifs non financiers	**110 654**	**156 062**
TOTAL	**164 125**	**176 868**
PASSIF		
Créditeurs - autres ministères et organismes gouvernementaux	31 916	61 725
Autres créditeurs et charges à payer	351 087	210 722
Indemnités de vacances et congés compensatoires	83 511	95 633
Indemnités de départ (note 5b)	431 825	431 825
TOTAL	898 339	799 905
Avoir du Canada	**(734 214)**	**(623 037)**
TOTAL	**164 125**	**176 868**

Obligations contractuelles (note 6)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Tribunal canadien des droits de la personne
État de l'avoir du Canada (non vérifié)
Exercice terminé le 31 mars
(en dollars)

	2007	2006
Avoir du Canada au début de l'exercice	(623 037)	(656 263)
Coût de fonctionnement net	(5 756 342)	(5 019 178)
Crédits de l'exercice utilisés (note 3)	4 561 439	3 804 022
Revenus non disponibles pour dépenser	(25)	(125)
Remboursement des dépenses de l'exercice antérieur	(4 300)	(6 305)
Variation de la situation nette du Trésor (note 3)	(77 891)	89 466
Services fournis à titre gracieux par d'*autres* ministères et organismes (note 7)	1 165 942	1 165 346
Avoir du Canada à la fin de l'exercice	(734 214)	(623 037)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

Tribunal canadien des droits de la personne
État des flux de trésorerie (non vérifié)
Exercice terminé le 31 mars
(en dollars)

	2007	2006
Activités de fonctionnement		
Coût de fonctionnement net	5 756 342	5 019 178
Éléments n'affectant pas l'encaisse		
Amortissement des immobilisations	(51 545)	(38 413)
Services fournis à titre gracieux par d'autres ministères et organismes gouvernementaux	(1 165 942)	(1 165 346)
Variations de l'état de la situation financière :		
Augmentation (diminution) des débiteurs et avances	32 665	(114 346)
Augmentation (diminution) du passif	(98 434)	109 453
Encaisse utilisée pour les activités de fonctionnement	4 473 086	3 810 526
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisitions d'immobilisations corporelles	6 137	76 532
Activités de financement		
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	4 479 223	3 887 058

Les notes complémentaires et les annexes font partie intégrante des états financiers.

Tribunal canadien des droits de la personne
Notes annexées aux états financiers (non vérifiés)

1. Mandat et objectifs

Le Tribunal canadien des droits de la personne (le Tribunal) est un organisme quasi judiciaire créé par le Parlement qui instruit les plaintes de discrimination et qui décide si certains actes contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal ne peut instruire que les plaintes qui lui sont renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne qui a habituellement effectué un examen complet de la plainte. La Commission règle la plupart des plaintes sans l'intervention du Tribunal. En règle générale, les affaires renvoyées au Tribunal soulèvent des questions juridiques complexes, des questions nouvelles en matière de droits de la personne, des questions portant sur des domaines non encore traités en matière de discrimination ou sont des plaintes comportant de nombreux éléments de preuve qui doivent être entendus sous serment.

Le Tribunal instruit également les plaintes présentées aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE).

2. Résumé des conventions comptables importantes

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public.

Les conventions comptables importantes sont les suivantes :

a) **Crédits parlementaires** – Le Tribunal canadien des droits de la personne est financé principalement par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis au Tribunal canadien des droits de la personne n'ont pas d'équivalents dans la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

b) **Encaisse nette fournie par le gouvernement** – Le Tribunal canadien des droits de la personne fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par le Tribunal canadien des droits de la personne est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par le Tribunal sont

prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre tous les encaissements et tous les décaissements, y compris les opérations entre les ministères du gouvernement fédéral.

c) **La variation de la situation nette du Trésor** correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice, à l'exclusion du montant des revenus non disponibles comptabilisés par le Tribunal. Elle découle d'écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

d) **Revenus** – Les revenus sont constatés dans la période au cours de laquelle est survenu l'événement ou la transaction qui a entraîné un revenu.

e) **Charges** – Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

- Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont inscrites comme charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
- Les services fournis à titre gracieux par d'autres ministères pour les locaux, les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires et les services juridiques sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

f) **Avantages sociaux**

i. **Prestations de retraite :** Les employés admissibles participent au Régime de pension de retraite de la fonction publique, un régime visant plusieurs employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations du Tribunal des droits de la personne au régime sont inscrites comme charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale du ministère découlant du régime. En vertu des dispositions des lois en vigueur, le Tribunal n'est pas tenu de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.

ii. **Indemnités de départ :** Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou en vertu de leurs conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les indemnités de départ pour l'ensemble du gouvernement.

g) **Les comptes débiteurs et les prêts** sont comptabilisés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour les débiteurs dont le recouvrement est incertain.

h) **Immobilisations corporelles** – Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 5 000 $ sont comptabilisées à leur coût d'achat. Les immobilisations corporelles sont amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

Catégories d'immobilisations	Période d'amortissement
Machines et matériel	5 à 10 ans
Meubles et accessoires fixes	10 ans
Matériel et logiciels informatiques	3 ans

i) **Incertitude face à la mesure** – La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus au Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs, des revenus et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que des réajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

Le Tribunal canadien des droits de la personne reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, les résultats de fonctionnement nets du Tribunal canadien des droits de la personne diffèrent selon qu'ils sont présentés selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

a) Rapprochement du coût de fonctionnement net et des crédits parlementaires de l'exercice en cours

		2007	2006
Coût de fonctionnement net (en dollars)		5 756 342	5 019 178
Réajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits			
Ajouter :	Services fournis à titre gracieux	(1 165 942)	(1 165 346)
	Amortissement des immobilisations corporelles	(51 545)	(38 413)
	Indemnités de vacances et congés compensatoires	12 122	(16 579)
	Indemnités de départ	0	(77 885)
	Charges payées d'avance	(14 000)	(14 000)
Ajouter :	Autres revenus	25	230
	Remboursement des charges de l'exercice précédent	4 300	6 305
Réajustements pour les postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits			
Ajouter :	Acquisition d'immobilisations corporelles	6 137	76 532
	Charges payées d'avance	14 000	14 000
Crédits de l'exercice en cours utilisés		4 561 439	3 804 022

b) Crédits fournis et utilisés

	Crédits fournis	
	2007	2006
	(en dollars)	
Crédit 15 – Crédits de programme	4 289 378	4 324 000
Montants prévus par la loi	346 782	374 105
Moins :		
Crédits annulés : fonctionnement	(74 721)	(894 083)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	4 561 439	3 804 022

c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés

	2007	2006
	(en dollars)	
Encaisse nette fournie par le gouvernement	4 479 223	3 887 058
Revenu non disponible pour dépenser	25	125
Remboursement des charges de l'exercice précédent	4 300	6 305
Variation de la situation nette du Trésor		
Variation des débiteurs et des avances	(32 665)	114 346
Variation des créditeurs et des charges à payer	110 556	(203 917)
Autres ajustements	0	105
	77 891	(89 466)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	4 561 439	3 804 022

4. Immobilisations corporelles

Catégorie d'immobilisations	Coût					Amortissement accumulé					Valeur comptable nette	
	Solde d'ouverture	Acquisitions	Aliénations et radiations	Solde de clôture		Solde d'ouverture	Amortissement	Aliénations et radiations	Solde de clôture		2007	2006
Machines et matériel	12 796	0	0	12 796		(3 928)	(1 302)	0	(5 230)		7 566	8 868
Matériel TI	147 347	0	0	147 347		(92 794)	(27 584)	0	(120 378)		26 969	54 553
Meubles et accessoires fixes	21 863	0	0	21 863		(10 282)	(2 521)	0	(12 803)		9 060	11 581
Logiciels TI	169 762	25 564	0	195 326		(122 129)	(20 138)	0	(142 267)		53 059	47 633
Travaux en cours	19 427	(19 427)	0	0		0	0	0	0		0	19 427
Total	371 195	6 137	0	377 332		(229 133)	(51 545)	0	(280 677)		96 654	142 062

La charge d'amortissement pour l'exercice terminé le 31 mars 2007 s'élève à $51 545 (2006 - 38 413 $)

5. Avantages sociaux

a) **Prestations de retraite :** Les employés du Tribunal canadien des droits de la personne participent au Régime de pension de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2 % par année de service ouvrant droit à une pension qu'il faut multiplier par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

Tant les employés que le Tribunal versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2006-2007, les charges s'élèvent à 254 841 $ (267 979 $ en 2005-2006), soit environ 2,2 fois (2,6 en 2005-2006) les cotisations des employés.

La responsabilité du ministère relative au régime de pension de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

b) Indemnités de départ : Le Tribunal canadien des droits de la personne verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas financées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

	2007	2006
	(en dollars)	
Obligation au titre des prestations constituées, au début de l'exercice	431 825	353 940
Charge pour l'exercice	61 340	111 327
Prestations versées pendant l'exercice	(61 340)	(33 442)
Obligation au titre des prestations constituées, à la fin de l'exercice	431 825	431 825

6. Obligations contractuelles

La nature des activités du Tribunal canadien des droits de la personne peut entraîner d'importants contrats à long terme et des obligations qui obligeront le Tribunal à faire des paiements quand il recevra les biens et les services. Les obligations contractuelles les plus importantes prévisibles sont en résumé les suivantes :

	2008	2009 et par la suite	Total
	(en dollars)		
Biens et services	118 462	8 620	127 082

7. Opérations entre organismes ayant des liens

En vertu du principe de propriété commune, le Tribunal canadien des droits de la personne a des liens avec tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. Le Tribunal canadien des droits de la personne conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, le Tribunal canadien des droits de la personne a reçu à titre gracieux des services d'autres ministères, comme il est indiqué ci-après à la partie a).

a) Services fournis à titre gracieux :

Au cours de l'exercice, le Tribunal canadien des droits de la personne a reçu à titre gracieux d'autres ministères des services comme des installations, des frais juridiques et des cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires. Ces services reçus à titre gracieux ont été constatés comme suit dans l'état des résultats du Tribunal canadien des droits de la personne :

	2007	2006
	(en dollars)	
Installations	1 020 000	1 005 332
Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires	145 942	160 014
Total	1 165 942	1 165 346

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficience et l'efficacité de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, qui comprennent les services de paye et d'émission des chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats du Tribunal canadien des droits de la personne.

Réponse aux comités parlementaires, aux vérifications et aux évaluations pour l'exercice 2006-2007

Réponse aux comités parlementaires

Aucune recommandation n'a été faite.

Réponse au vérificateur général, notamment à la commissaire à l'environnement et au développement durable (CEDD)

Aucune recommandation n'a été faite.

Vérifications ou évaluations externes

Aucune vérification ou évaluation externe n'a été effectuée.

Vérifications ou évaluations internes

Aucune vérification ou évaluation interne n'a été effectuée.

Politiques sur les voyages

Comparaison avec les *Autorisations spéciales de voyager* établies par le SCT

Le Tribunal canadien des droits de la personne respecte les *Autorisations spéciales de voyager* établies par le SCT.

Comparaison avec la *Directive sur les voyages, les taux et les indemnités* établie par le SCT

Le Tribunal canadien des droits de la personne respecte la *Directive sur les voyages, les taux et les indemnités* établie par le SCT.

SECTION IV

AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Personne-ressource

Gregory M. Smith, registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin
11e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : 613-995-1707
Télécopieur : 613-995-3484
Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Internet : http://www.chrt-tcdp.gc.ca/

Lois et règlements connexes administrés

Le ministre compétent est responsable devant le Parlement des lois suivantes :

Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.C. (1985), ch. H-6, et modifications)

Loi sur l'équité en matière d'emploi (L.C. 1995, ch. 44, sanctionnée le 15 décembre 1995)

Rapports annuels et autres rapports du Tribunal

Les documents suivants se trouvent dans le site Internet du Tribunal :
Rapport annuel (1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006)
Rapport sur les plans et les priorités (Budget 2005-2006)
Règles de procédure